

## HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NGANJUK

ANDRYAS TRISTINA HENDRAWATI

Prodi Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Jl.Sersan Suharmaji No.38 Kediri-Indonesia 64128

Alamat korespondensi : [zulfath01@gmail.com](mailto:zulfath01@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this research is 1) To know the correlation of Individual Characteristic with Nursing Work Satisfaction at Inpatient Room of RSUD Nganjuk, and 2) To know the relation of Job Characteristic with Nursing Work Satisfaction at Inpatient Room of RSUD Nganjuk. Respondents in this study were Inpatient Nurses in addition to VIP and VVIP which amounted to 40 people. Data collection was done by distributing questionnaires using Likert scale 1-5, where the assessment criteria depends on positive questions. The value of the 1 reviewer disagrees, the value 2 states less agree, the value 3 states agree, and the value 4 states strongly agree. Data analysis technique used is descriptive analysis which is intended to get a discription of respondents, also to know the description of each existing research variables are Individual Characteristics and Job Characteristics as an independent variable and Job Satisfaction as a dependent variable. The way to interpret existing data, is by going through the frequency tab and analyzing it according to the number and frequency. The result of the research proves that there is positive correlation between individual characteristic and nurse work satisfaction at inpatient room of RSUD Nganjuk. This can be shown with the cumulative mean of 4.09 which is in the range of very satisfied, There is a positive relationship between job characteristics with job satisfaction of nurse work satisfaction at inpatient room of RSUD Nganjuk. This can be shown by the cumulative mean of 4.08 which is in a very satisfied range.*

*Keywords: individual characteristics, job characteristics, job satisfaction*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa (Simamora, 2006). Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Rumah sakit adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa, tentunya mempunyai pelanggan baik internal maupun

eksternal. Pelanggan internal rumah sakit terdiri dari karyawan rumah sakit itu sendiri, sedangkan pelanggan eksternal rumah sakit yaitu pasien dan keluarganya. Sejauh mana pelaksanaan atau terselenggaranya suatu rumah sakit harus sesuai dengan mutu yang diharapkan. Setiap rumah sakit telah menetapkan standart mutu pelayanan yang dijadikan sebagai indikator keberhasilan. Salah satu indikator pelayanan rumah sakit yaitu tingkat kepuasan, di mana tingkat kepuasan rumah sakit masih berorientasi ke pelanggan eksternal atau pasien dan keluarganya.

Rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa seharusnya juga memperhatikan kepuasan karyawan karena berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Menurut Cook (2002) organisasi yang

mampu meningkatkan kepuasan dan mempertahankan karyawan dapat menciptakan pelayanan yang bermutu tinggi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), bahwa karyawan yang berhubungan langsung dengan pelanggan mempunyai hubungan yang tetap dengan para pelanggan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif akan menciptakan pelayanan yang baik sehingga menimbulkan kepuasan pada pelanggan.

Manajemen rumah sakit sebaiknya juga memperhatikan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan pada Karyawan. Menurut Bergman et.al (1997), Cohen dan Cesta (2001), Gitosudarmo dan Sudita (2008), serta Robbins (2002) bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu ragam keterampilan, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, otonomi, umpan balik, karakteristik pekerjaan termasuk dalam faktor instrinsik maupun faktor ekstrinsik yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa penentuan karakteristik pekerjaan yang kurang tepat pada Karyawan dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan yang secara tidak langsung akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan. Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk telah menetapkan kebijakan terkait karakteristik pekerjaan dengan pembagian uraian tugas jabatan dan uraian tugas pekerjaan. Uraian tugas tersebut pihak rumah sakit telah jelas menguraikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing. Tetapi dari hasil pengamatan dapat disimpulkan masih ada ketidakpuasan yang tampak pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk berkaitan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan. Faktor kepuasan yang akan diukur, peneliti menggunakan modifikasi dari beberapa teori yang terkait dengan teori kepuasan. Variabel bebas yang menjadi pusat penelitian adalah karakteristik pekerjaan yaitu sejumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan yang telah ditentukan oleh organisasi dengan mempertimbangkan inti pekerjaan yaitu otonomi, umpan balik, kompleksitas pekerjaan. Berdasarkan fenomena maka variabel bebas yang akan dijadikan acuan pada penelitian ini adalah memodifikasi pendekatan model karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh Oldham dengan teori prasyarat atribut tugas oleh Turner yang meliputi keragaman keterampilan, otonomi, tingkat pentingnya tugas, interaksi sosial otonomi, dan umpan balik (Robbins, 2002). Variabel bebas lainnya yaitu karakteristik individu pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, lama kerja, dan lama kerja yang menurut beberapa referensi dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diberikan kepada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Nganjuk. Data yang dikumpulkan berupa karakteristik responden, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu Peneliti membuat 3 Kuisisioner sebagai berikut:

1. Kuesioner A  
Kusioner A berisi tentang karakteristik perawat atau data demografi. Bentuk kusioner A mengandung pertanyaan terbuka dengan cara mengisi pertanyaan (lampiran kusioner).
2. Kuesioner B  
Kusioner B berisi tentang karakteristik pekerjaan dengan jumlah pernyataan 5 item yang berisi lima komponen utama

pertanyaan yaitu ragam keterampilan, tingkat pentingnya pekerjaan, interaksi, otonomi, umpan balik. Pertanyaan ragam keterampilan terdiri atas 1 pernyataan, tingkat pentingnya tugas terdiri atas 1 pernyataan, interaksi terdiri atas 1 pernyataan, otonomi terdiri atas 1 pernyataan, dan umpan balik terdiri atas 1 pernyataan. Kusioner C ini dibuat dengan mengacu pada berbagai sumber yaitu *Job Characteristics Scale (JCS) of the Job Diagnostic Survey (JDS) Revised* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham dan *Job Characteristic Instrumen* yang dikembangkan oleh Andrew, Szilagy, Mare, dan Wallace yang kemudian dilakukan modifikasi oleh peneliti.

Jawaban pada kusioner B menggunakan skala *Likert* 1-5, dimana kriteria penilaian tergantung pada pertanyaan positif. Nilai 1 menyatakan tidak puas, nilai 2 menyatakan kurang puas, nilai 3 menyatakan puas, nilai 4 menyatakan puas, dan nilai 5 menyatakan sangat puas.

### 3. Kusioner C

Kusioner C berisi tentang kepuasan perawat terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Pertanyaan pada kusioner C terdiri atas 5 pertanyaan. Kusioner ini dibuat dari berbagai sumber instrumen yang telah digunakan sebelumnya diantaranya *General Job Satisfaction, Job Satisfaction Survey (JSS)*, dan *Gran Job Satisfaction Scale (Measuring Long, n.d)* serta Oktamianti (2006), tetapi peneliti tetap melakukan modifikasi karena disesuaikan dengan pendekatan faktor kepuasan yang akan diukur yaitu sesuai dengan teori kepuasan. Kusioner B terdiri atas pernyataan positif yang terdapat pada no. 1-5.

Jawaban pada kusioner B menggunakan skala *Likert* 1-5, dimana kriteria penilaian tergantung pada pertanyaan positif. Nilai 1 menyatakan tidak puas, nilai 2 menyatakan kurang puas, nilai 3 menyatakan puas, nilai 4 menyatakan puas, dan nilai 5 menyatakan sangat puas.

Untuk menganalisa data data penelitian guna mencapai tujuan penelitian dan untuk pengujian hipotesis yang diajukan, maka data-data yang didapatkan akan diolah secara analisa deskriptif. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, rata rata penggunaan komputer dan aplikasi komputer yang sering digunakan. Adapun cara untuk menginterpretasikan data yang ada, adalah dengan melalui tabulasi frekuensi dan menganalisanya sesuai dengan jumlah dan frekuensinya.

Selain itu, analisis deskriptif ini juga digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang ada yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel independen serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

Hasil dari penyajian data diskriptif ini untuk selanjutnya dilakukan penganalisaan sebagaimana tujuan penelitian. Sedangkan proses transformasi datanya adalah dengan melakukan tabulasi-tabulasi yang memungkinkan dapat diperoleh prosentase-prosentase yang menunjukkan kecenderungan dari variabel-variabel yang sedang diteliti.

Selain itu dilakukan pula pengukuran rata-rata hitung dari data yang tersebar dari responden. Pengukuran rata-rata hitung tersebut menghasilkan besaran rata-rata hitung dari masing-masing atribut yang ada pada variabel dan rata-rata hitung dari keseluruhan variabel atau kumulatif. Rata-rata hitung dari masing-masing atribut menunjukkan keterwakilan pendapat responden terhadap atribut tersebut. Sedangkan rata-rata hitung secara kolektif merupakan keterwakilan pendapat responden terhadap semua variabel yang ditawarkan pada responden. Selanjutnya dilakukan perbandingan rata-rata hitung dari masing-masing atribut pada satu variabel dengan rata-rata hitung secara kolektif variabel tersebut. Hasil perbandingan ini akan

menunjukkan rata-rata hitung masing-masing atribut dapat lebih tinggi atau lebih rendah dibanding rata-rata hitung variabel secara kolektif.

## PEMBAHASAN

### A. Analisis Hasil Penelitian

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini meliputi 5 karakter individu yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, status pernikahan, dan status kepegawaian. Karakteristik individu ini untuk memberi gambaran mengenai keadaan latar belakang responden. Pemahaman mengenai latar belakang mereka akan mendukung persepsi kita tentang responden secara lebih menyeluruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar adalah 17-30 tahun sebesar 15 orang (37,5%), berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak wanita sebanyak 22 orang (55%), berdasarkan pendidikan kelompok responden terbesar adalah pada D3 Keperawatan sebanyak 28 orang (70%), lama kerja menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang (40%), status pernikahan menunjukkan bahwa status responden menikah menempati angka terbesar yaitu 32 orang (80%), status Kepegawaian menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang (65%).

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini meliputi 5 karakter pekerjaannya yaitu Ragam ketrampilan, tingkat pentingnya tugas, interaksi, otonomi, umpan balik. Karakteristik pekerjaan ini untuk memberi gambaran mengenai keadaan pekerjaan responden. Pemahaman mengenai pekerjaan mereka akan mendukung persepsi kita tentang responden secara lebih menyeluruh.

Karakteristik pekerjaan ragam ketrampilan di Ruang Rawat Inap RSUD Nganjuk menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 52,5%, sangat puas sebesar

32,5%, cukup puas sebesar 10%, kurang puas sebesar 5% dan tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk sangat puas atas ketrampilan mereka dalam melakukan pekerjaan asuhan keperawatan dimana pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan yang berbeda-beda dalam memberikan pelayanan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean atau rata-rata hitung dari nilai karakteristik pekerjaan terhadap ragam ketrampilan sebesar 4,33 yang berada pada kualifikasi tanggapan diantara sangat puas hingga sangat puas sekali.

Karakteristik pekerjaan tingkat pentingnya tugas keperawatan di ruang rawat inap RSUD Nganjuk menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 32,5%, sangat puas sebesar 25%, cukup puas sebesar 30%, kurang puas sebesar 10% dan tidak puas sebesar 2,5%. Secara umum perawat ruang rawat inap sangat puas atas tingkat pentingnya tugas mereka di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Bahwa pekerjaan yang dilakukan Hal ini ditunjukkan dengan besarnya mean atau rata-rata hitung dari nilai karakteristik pekerjaan terhadap tingkat pentingnya tugas keperawatan adalah sebesar 3,75 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan diantara cukup puas hingga sangat puas.

Karakteristik pekerjaan interaksi yang dilakukan oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 20%, sangat puas sebesar 27,5%, cukup puas sebesar 35% dan kurang puas sebesar 17,5% serta perasaan tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat ruang rawat inap RSUD Nganjuk cukup puas atas interaksi yang terjadi dengan orang lain meliputi pasien, rekan kerja, dan pemberi asuhan lain di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean atau rata-rata hitung dari tanggapan responden terhadap saran dan prasarana yang tersedia adalah sebesar 3,5 atau berada pada kualifikasi tanggapan diantara cukup puas hingga sangat puas.

Karakteristik pekerjaan otonomi menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 50%, sangat puas sebesar 37,5%, cukup puas sebesar 12,5% dan tanggapan kurang puas serta tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat ruang rawat inap di RSUD Nganjuk sangat puas atas kebebasan mereka dalam melakukan pekerjaan seperti menentukan pelayanan kepada pasien yang ditunjukkan oleh nilai mean atau rata-rata hitung dari karakteristik pekerjaan terhadap otonomi adalah sebesar 4,38 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan diantara sangat puas hingga sangat puas sekali.

Karakteristik pekerjaan umpan balik menunjukkan perasaan sangat puas sebesar 47,5%, sangat puas sebesar 35%, cukup puas sebesar 10%, kurang puas sebesar 7,5% dan tidak puas sebesar 0. Secara perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk sangat puas atas informasi yang didapatkan terkait dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Dimana adanya umpan balik (*feedback*) baik dari pasien atau keluarga pasien. Hal ini ditunjukkan oleh mean atau rata-rata hitung dari tanggapan responden terhadap keakuratan perawat dalam menjalankan tugas menunjukkan besaran 4,23 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan antara sangat puas hingga sangat puas sekali.

Deskripsi tanggapan kepuasan kerja pada penelitian ini meliputi financial, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, promosi dan pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja. Distribusi tanggapan ini untuk memberi gambaran secara garis besar mengenai kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Pemahaman mengenai kepuasan kerja mereka akan mendukung persepsi kita tentang kepuasan perawat secara menyeluruh.

Tanggapan kepuasan kerja berdasarkan finansial menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 52,5%, sangat puas sebesar 32,5%, cukup puas sebesar 10%, kurang puas sebesar 5% dan tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat sangat puas

atas finansial yang didapatkan perawat ruang rawat inap di RSUD Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean atau rata-rata hitung dari nilai tanggapan kepuasan berdasarkan finansial sebesar 4,33 yang berada pada kualifikasi tanggapan diantara sangat puas hingga sangat puas sekali.

Tanggapan kepuasan kerja berdasarkan kebijakan dan administrasi menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 32,5%, sangat puas sebesar 25%, cukup puas sebesar 30%, kurang puas sebesar 10% dan tidak puas sebesar 2,5%. Secara umum perawat ruang rawat inap sangat puas atas kebijakan dan administrasi baik dari ruang rawat inap dan pihak manajemen. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya mean atau rata-rata hitung dari nilai tanggapan kepuasan kerja berdasarkan kebijakan dan administrasi adalah sebesar 3,75 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan diantara cukup puas hingga sangat puas.

Tanggapan kepuasan kerja berdasarkan kondisi kerja menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 20%, sangat puas sebesar 27,5%, cukup puas sebesar 35% dan kurang puas sebesar 17,5% serta perasaan tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat ruang rawat inap RSUD Nganjuk cukup puas atas kondisi kerja yang terjadi di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean atau rata-rata hitung dari tanggapan kepuasan kerja berdasarkan kondisi kerja adalah sebesar 3,5 atau berada pada kualifikasi tanggapan diantara cukup puas hingga sangat puas.

Tanggapan kepuasan kerja berdasarkan promosi dan pengembangan karir menunjukkan perasaan sangat puas sekali sebesar 50%, sangat puas sebesar 37,5%, cukup puas sebesar 12,5% dan tanggapan kurang puas serta tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk sangat puas atas promosi dan pengembangan karir yang diberikan oleh pihak manajemen. Dan juga fasilitas-fasilitas

pelatihan-pelatihan yang menunjang pengembangan karir perawat di ruang rawat inap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean atau rata-rata hitung dari tanggapan kepuasan kerja berdasarkan promosi dan pengembangan kerja adalah sebesar 4,38 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan diantara sangat puas hingga sangat puas sekali.

Tanggapan kepuasan kerja berdasarkan hubungan dengan rekan kerja menunjukkan perasaan sangat puas sebesar 47,5%, sangat puas sebesar 35%, cukup puas sebesar 10%, kurang puas sebesar 7,5% dan tidak puas sebesar 0. Secara umum perawat ruang rawat inap di RSUD Nganjuk sangat puas atas hubungan yang terjalin dengan rekan kerja, baik dengan dokter, sesama perawat dalam satu ruangan, dengan perawat ruangan lain dan para pemberi asuhan lain. Hal ini ditunjukkan oleh mean atau rata-rata hitung dari tanggapan kepuasan kerja berdasarkan hubungan kerja dengan rekan kerja menunjukkan besaran 4,23 yang berarti berada pada kualifikasi tanggapan antara sangat puas hingga sangat puas sekali.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

### **1. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja**

#### **a. Hubungan Antara Usia Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan *hasil penelitian di atas, nilai mean diatas mean kumulatif yang artinya* terdapat hubungan antara usia (umur) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa umur antara 30 - 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan (Moh. As'ad, 1995:113).

#### **b. Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian diatas, nilai mean dibawah nilai mean kumulatif yang artinya tidak terdapat

hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bambang Haryo Wicaksono (1982) yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan antara kepuasan kerja karyawan pria dan wanita (Moh. As'ad, 1995:121).

#### **c. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan *hasil penelitian, nilai mean lebih tinggi dari mean kumulatif yang artinya* terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Gilmer (1966) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Moh. As'ad, 1995:122).

#### **d. Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian di atas, nilai mean lebih rendah dari mean kumulatif yakni tidak terdapat hubungan antara lama kerja (masa kerja) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan dikemukakan sebagai salah satu dari peramal tunggal terbaik atas kepuasan kerja jika dilihat dari keluar masuknya karyawan atau perawat (Stephen P Robbins, 2001:49).

#### **e. Hubungan Antara Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan *hasil penelitian di atas, diketahui nilai mean lebih dari mean kumulatif yang berarti* terdapat hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit

absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Stephen P Robbins, 2001:49).

**f. Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan perhitungan *hasil* penelitian di atas, nilai mean lebih rendah dari nilai mean kumulatif yang berarti tidak terdapat hubungan secara signifikan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh status kepegawaian baik yang sudah tetap (PNS) dengan yang belum tetap (kontrak). (Stephen P Robbins, 2001:49).

**2. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat**

**a. Hubungan Ragam Keterampilan dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman ketrampilan berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinici, 2005:266) setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima inti yang disebut model karakteristik pekerjaan, dimensi inti yang pertama, keragaman ketrampilan yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan itu memerlukan seorang pekerja yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki dan menggunakan variasi keterampilan meskipun tugas pekerjaan sederhana.

**b. Hubungan Tingkat pentingnya Tugas dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pentingnya tugas berhubungan

kuat dengan kepuasan kerja. Signifikansi tugas merupakan tingkat sejauh mana pentingnya pekerjaan atau tugas mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, hasil pekerjaan mempunyai manfaat, berguna bagi orang lain maupun rekan kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

**c. Hubungan Interaksi dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang berupa interaksi merupakan tingkat kinerja kegiatan kerja antar pekerja dengan pekerja lain dalam hal ini antara perawat baik dengan pasien dan rekan kerja lain atau pemberi asuhan lain. Dimana seorang individu melakukan hubungan dengan orang lain dalam melakukan sebuah pekerjaan.

**d. Hubungan Otonomi dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Karyawan yang bebas dan leluasa dalam menetapkan langkah kerja dan mengerjakan pekerjaan menurut cara yang sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan akan merasa bahwa diberi kesempatan untuk menggunakan pemikiran dan kemampuannya sendiri tanpa perintah dari pimpinan. Karyawan akan merasa diberi kepercayaan dan tanggung jawab. Dengan diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah maka akan timbul kepuasan kerja.

**e. Hubungan Umpan Balik dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang berupa umpan balik merupakan tingkat kinerja kegiatan kerja

dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Dimana seorang individu menerima informasi secara langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan. Pemberian umpan balik pada pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja.

### **3. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan pula bahwa keragaman keterampilan, tingkat pentingnya tugas, interaksi, otonomi dan umpan balik secara simultan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Peningkatan yang besar dari variabel-variabel tersebut menimbulkan rasa kepuasan kerja yang semakin tinggi pula.

Selain faktor karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja, melihat hasil mean item-item variabel diatas mean kumulatif ini berarti bahwa ada faktor lain yang berhubungan dengan terwujudnya kepuasan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan meliputi faktor karakteristik individu yakni umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, status pernikahan, dan status kepegawaian.

Menurut Siagian (1993: 295) banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menganalisis kerja seseorang, misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya maka yang bersangkutan akan merasa puas. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan di dalam bekerja.

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya berbeda-beda pula. Tinggi

rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan rumah sakit. Sementara kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi seseorang dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi ataupun hasil penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan sesungguhnya sekaligus merupakan pencerminan dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan Model Karakteristik Pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:266); karakteristik dapat menyebabkan kondisi psikis yang dapat menimbulkan motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian yang pernah dilakukan oleh Arief Subyantoro (2009), Agung Panudju (2003) dan Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musaddeq (2001) juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi pemahaman tentang karakteristik pekerjaan maka kepuasan karyawan juga cenderung akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Paulina Pipit Yunika (2014) mengenai Analisis Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik dengan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Studi kasus dilakukan terhadap karyawan Departemen Instalasi pabrik gula dan pabrik spiritus Madukismo.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil mean dari masing-masing item di atas kumulatif.
  - 1.1 Terdapat hubungan usia dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu semakin lanjut usia karyawan, maka tingkat kepuasannya pun akan semakin tinggi.
  - 1.2 Terdapat hubungan jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria.
  - 1.3 Terdapat hubungan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.
  - 1.4 Tidak terdapat hubungan lama kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, karena masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan.
  - 1.5 Terdapat hubungan status pernikahan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu perawat yang sudah menikah tingkat kepuasan dalam bekerja lebih tinggi karena pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.
  - 1.6 Tidak terdapat hubungan status kepegawaian dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD
- Nganjuk, karena tugas pekerjaan, tanggung jawab, hak finansial perawat sama saja walaupun status kepegawaian berbeda.
2. Terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil mean kumulatif sebesar 4,09 yang berada pada kisaran sangat puas.
  - 2.1 Terdapat hubungan Ragam Ketrampilan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu semakin banyak ragam ketrampilan yang digunakan dalam pekerjaan maka tingkat kepuasan perawat semakin tinggi karena bisa mengasah ilmu asuhan keperawatan yang dimilikinya.
  - 2.2 Terdapat hubungan tingkat pentingnya tugas dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, yaitu semakin tinggi tingkat pentingnya tugas maka semakin tinggi tingkat kepuasan perawat karena tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, hasil pekerjaan mempunyai manfaat, berguna bagi orang lain maupun rekan kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja lebih.
  - 2.3 Terdapat hubungan interaksi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, karena dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, maka kebutuhan perawat akan lingkungan sosial yang kondusif bagi perkembangan psikologisnya dapat terpenuhi serta sebagai sarana umpan balik yang dapat meningkatkan kemahiran dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
  - 2.4 Terdapat hubungan otonomi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat

inap RSUD Nganjuk, yaitu Karyawan yang bebas dan leluasa dalam menetapkan langkah kerja dan mengerjakan pekerjaan menurut cara yang sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan akan merasa bahwa diberi kesempatan untuk menggunakan pemikiran dan kemampuannya sendiri sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya.

- 2.5 Terdapat hubungan umpan balik dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nganjuk, karena seorang individu menerima informasi secara langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan. Pemberian umpan balik pada pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Pada variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa sebagian besar pada rentang usia 17-30 tahun, berjenis kelamin wanita, berpendidikan D3 Keperawatan, sudah menikah, dan pegawai negeri sipil.

Pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa kepuasan pada item ragam ketrampilan, otonomi, dan umpan balik melebihi harapan dari semua responden sedangkan kepuasan pada item tingkat pentingnya tugas dan interaksi tidak memenuhi harapan semua responden. Sehingga pihak manajemen masih harus dapat lagi meningkatkan pemahaman kepada para perawat mengenai tingkat signifikan tugas dan interaksi perawat dengan pasien dan rekan kerja lain.

Keadaan ini menunjukkan bahwa secara umum variabel-variabel yang telah diteliti dipersepsikan oleh para perawat ruang rawat inap di RSUD Nganjuk adalah adanya hubungan yang signifikan dan kesesuaian kepuasan kerja dari perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aprizal, Kuntjoro, & Probandari. (2008). *Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah*

*Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang.* UGM. Februari 12, 2010.

Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.

Badi'ah et.all.(2009). Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah panembahan senopati bantul tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 12(02), 74-82. 10 Juni, 2010.

Cushway, B., & Lodge D. (1995). *Organizational Behavior Design*. (Swarno Tjiptowardojo, Penerjemah). Jakarta. PT. Elex Media

Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cetakan Ketiga). Jakarta. Balai Pustaka.

Depkes. (2005). *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit* (Cetakan kedua. Jakarta. Depkes.

Elizur, D.(1991). *Evaluasi Pekerjaan: Pendekatan Sistem*. Jakarta. Ariesta Steylena Offset.

Rahayu, (2014). Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Robert Wolter Mongisidi Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat.Universitas Sam Ratulangi.Jurnal*

Wibowo, I Gede Putro (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. *Program Studi Manajemen.Program Pascasarjana. Unud. Tesis. Tidak Dipublikasikan*

Gitosudarmo, I & Sudita, I.N. (2008).. *Perilaku keorganisasian* (Edisi pertama). Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta

Hasniati. A.G. (2002). Hubungan Kompetensi Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS OMNI Medical Centre Jakarta.

- Juliani. (2007). Tesis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. Universitas Sumatera Utara. Tesis
- Machfoedz, I., Marianingsih E., Margono, & Wahyuningsih H.P. (2005). *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan* (Cetakan kedua). Yogyakarta. Penerbit Fitramaya.
- Cohen, E.L., & Cesta T.G. (2005). Nursing Case Management: From Essentials to Advanced Practice Applications (4<sup>th</sup> ed.). Philadelphia. Elsevier Inc.
- Mardalis. (2007). *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal* (Edisi kelima). Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Marquis, B.L. & Huston C.J., (2006). Leadership Roles And Management Function in Nursing : Theory And Application (5nd ed.). Philadelpia. Lippicontt Williams & Wilkins
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). (Ahli Bahasa Bayu Erlangga). Jakarta. Penerbit Erlangga
- Nasution. (2007). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*(Edisi pertama). Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Nguyen et. all. ( 2003). *Relative pay and job satisfaction: some new evidence*. Maret 18, 2010.
- Norris & Diane, M., (1999). *Predicting Nurses' Job Satisfaction and Ethical Practice From Job Characteristics*. Maret 14, 2010.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2010). *Standar Profesi dan Kode Etik Perawat Indonesia*. Jakarta:Authors
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Erlangga
- Robbins, S.P., & Judge T.A. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12) (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sastroasmoro, S., & Ismael, S. (2008). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis* (Edisi 3). Jakarta. CV. Sagung Seto.
- Satria, H.D. (2006) Analisi Hubungan Tuntutan Klien Terhadap Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soedomo Trenggalek. *Program Pascasarjana Manajemen dan Kepemimpinan Keperawatan FIK.UI. Tesis. Tidak Dipublikasikan*
- Setiasih, W. (2006). *Hubungan antara Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepuasan klien di RS Husada Jakarta. Pascasarjana Manajemen dan Kepemimpinan Keperawatan FIK.UI. Tesis. Tidak Dipublikasikan*
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Suud, D. (1996). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Program pascasarjana Program studi Kajian Administrasi Rumah Sakit.UI. Tesis. Tidak Dipublikasikan*
- Supriadi, B. (2006). Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Pelaksanaan Perilaku Caring oleh Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Samarinda. *Program Pascasarjana Manajemen dan Kepemimpinan Keperawatan FIK.UI. Tesis. Tidak Dipublikasikan*
- Triton. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Wang, S.H., Sermsri, S., Sirisook, V., Sawangdee Y. (2003). Job satisfaction of

staff nurses and their perception on head nurses' leadership: a study in sakao provincial hospital, thailand. *Journal of Public Health and Development*. 3(1), 87-100. Maret 17, 2010.

Wijono, D. (1999). Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan : Teori, Strategi dan Aplikasi. Vol 1. Surabaya. Airlangga University Press.

Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta, Kementerian Kesehatan.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Jakarta, Kementerian Kesehatan.